

大学生就业期望与现实

吴 雪

(厦门大学教育研究院, 福建 厦门 361005)

[摘要] 文章通过调查现今大学生在面临就业时的期待值和现实存在差距,进而根据调查的结果来分析大学生就业现实差距的原因,并就此提出相关的对策和思考。

[关键词] 大学生 就业 期望 现实

[中图分类号] C913

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-0046(2006)06-0093-01

一、大学生就业期望与现实的调查现状

本文是以某重点高校 2005 届本科毕业生为调查对象,共做问卷 70 份,66 份有效问卷,4 份无效问卷,有效率达 94.3%。需要说明的问题:由于调查的样本有限,调查人员只是集中在已经找到工作的,也就是已签约的 2005 级毕业生,另由于调查的学生很多是师范专业的,所以这个调查的对象对后来的相关研究结果有一定影响,特此说明。

应届毕业生就业期望和现实的落差主要从就业行业、就业地点、就业工资待遇期待三个方面来进行比较和体现。

笔者通过调查看到大学生在期望和现实的对比中,在期望行业中,应届毕业生对政府机关、三资企业的期待值最高,在实际就业情况中,实际就业岗位是呈现相对均衡分布的状态,而由于调查对象大部分是 2005 级师范班学生,所以实际的就业情况是教学单位的就业人员是高居榜首,三资企业则成为第二就业大户。笔者还对中国人大与华侨大学毕业生就业意向进行比较,通过比较说明的问题和我们的调查情况是基本相符的,对于人大毕业生希望从事的工作岗位的选择,近一半的人(46.2%)选择了“负责人高级管理工作”,选择“专业技术工作”的占 1/3,从事“一般管理工作”的有 16.3%。说明在现阶段大学应届毕业生的就业趋向还是把政府、高校等作为首选。

其次,看一下就业地点。在另一个期望与现实的对比中,不论是期望本身还是最终的实际选择,东部发达地区始终是大学毕业生的首选,而且,事实也证明已就业的大学毕业生确实都能在东部发达地区找到他们的“一席之地”。

最后,在看一下工资定位。在这个方面我们看到大学生对自己未来工资的定位基本集中在 2000—4000 元之间。但我们看到实际工资却在整体上稳降一个档次,而且居然 1000—2000 元的位居第二。说明随着大学生毕业数的大幅度增加,大学生的就业工资也呈下降趋势。

二、大学生就业择业现实和理想差距的原因分析

从上面的分析可以看出:在大学应届毕业生就业择业现实和理想还存在一定的差距,这个现实和理想

的落差不是一朝一夕形成的,是和中国“学而优则仕”的传统意识一脉相承,是和中国象牙塔精英教育意识息息相关,更是对现今社会日新月异高速发展现实的另一个层面的回应。关于大学毕业生就业期望与现实差距形成的原因主要可以从以下几个方面来进行分析:

第一,上大学等于找工作的意识依旧影响着这一代大学生和他们的父母们。现代大学生的心理期望值从入校开始就很高。这种高期望值历经大学期更加高涨,与实际社会需求有较大相悖之处。根据北京市一项调查,“80.2% 的北京籍毕业生和 62.6% 的非北京籍毕业生选择在北京地区工作,约 50% 的毕业生愿望到国家机关、科研单位、高等院校和其他事业单位,还有 21.3% 的毕业生选择到国有企业工作。”许多大学生择业时多考虑物质条件,不但要求月薪高、生活好,还讲究住房、奖金等林林总总的物质享受。他们根本不愿意到农村到基层去工作,一心只想着如何进入大城市,如何挤入好单位。

第二,精英意识严重。马丁·特罗的经典:“当一个国家高等教育的毛入学率达到 15% 时,即进入大众化教育阶段”。在经过几年扩招,2002 年我国毛入学率就基本达到 15%,“大众化”教育时代已经来临。大众化教育的突如其来,致使很多人来不及转变意识,“天之骄子”的光环依旧闪耀。他们还把自己当成社会精英把择业标准定在:地点好的大城市或经济发达的沿海地区,待遇好、自由支配的时间多的好单位,工作性质要符合自己兴趣取向。

第三,独生子女特殊身份导致自我意识加强、攀比之风盛行、眼高手低的心理。现在的大学毕业生多以独生子女为主,他们从小就是家里的宝贝,找工作时,更多的是关注自身价值的实现,在职业价值的标准上表现出明显的功利色彩。他们缺乏职业理想和社会责任感。这样,他们在就业目标的定制上就不断攀比。他们常常是哪里人多,哪里热门就往哪里去,这就成为现今就业市场中部分岗位人才饱和和人才高消费的原因之一。同时,在择业过程中他们总把自己优越当作筹码,挑来挑去,还一山望着一山高,到最后倒是竹篮打水一场空,造成应届毕业生就业难甚至是失业的假象。

第四,社会城乡差距、东西部落差、尚未完善的社

高校招生实施“阳光工程”与实现教育公平的思考

姚志友, 闫相伟

(南京农业大学 江苏 南京 210095)

[摘要] 如何理解“阳光工程”的内涵以及实施“阳光工程”的必要性, 如何建立有效的监督体系, 确保“阳光工程”落到实处, 是新时期高校招生工作关注的一个重点。

[关键词] 高校招生 阳光工程 教育公平

[中图分类号] G642

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-0046(2006)06-0094-02

一、高校招生“阳光工程”提出的背景及内涵

新中国成立以来, 高考为国家选拔了大批栋梁之材, 高考也成为“为国选才”的主要手段, 虽然人们偶尔也会对高校招生提出一些质疑, 但总体上高校招生的“公平、公正、公开”原则坚持的是比较好的。然而, 近年来, 特别是随着2004年北方某重点高校招生工作“黑幕”的揭露、2005年湖北某独立学院假通知书的泛滥, 似乎一夜之间, 高校招生工作变得丑陋不堪, 社会各界口诛笔伐, 在全国掀起了轩然大波。对此, 党和政府高

度重视高校招生工作的公正性, 社会及考生和考生家长都希望政府能督促高校营造一个和谐、高效、公正的招生环境, 正是在这样的背景下, 教育部提出了实施高校招生“阳光工程”。

“阳光工程”的内涵有狭义和广义之分, 狭义的内涵仅指高校招生工作要接受社会各界的监督, 招生工作要有透明度。广义的内涵则指高校招生要有法可依、有法必依, 即高校要制定切实可行的招生政策, 要做到政策制定的科学性、政策执行的合理合法性、监督体系

会保障体制等社会因素也给了大学生错误信息, 非东南沿海不去, 非党政机关不留, 非高工资不看等“三非”毕业过高的期待。

三、引导大学生形成合理预期的对策

教育投资收益的预期和劳动力市场的运行现状, 对大学生就业期望的形成起着导向和调节作用, 引导毕业生形成合理的预期, 在呼唤大学生加强思想教育, 呼唤当代大学生转变就业观念、到国家需要的行业和地区就业的同时, 也还必须从社会、制度和政策等方面采取行之有效的措施, 缩小城乡差距, 进一步完善社会保障体制, 搞活用人机制, 以保证在学生意识提高的同时给他们的转变创造一个可行而且可观的外部环境。

1. 缩小城乡、地区差距, 淡化劳动力市场分割现实。建立健全社会保障制度, 缩小城乡、地区差距, 大幅提高老、少、边、穷地区的收入, 使之到农村和欠发达地区就业的收入不低于沿海地区, 社会保障优于大中城市, 发展空间大于发达地区, 淡化劳动力市场分割, 利用劳动力市场和工资的导向和调节功能, 吸引毕业生到农村基层和欠发达地区就业。通过这最有效最直接最理想的途径, 但又是一项艰苦而长期的任务。要把大学毕业生吸收到边远地区工作, 还需要国家、地方政府和企业及全社会当然包括毕业生本身的共同努力。

2. 深化社会体制改革, 降低劳动力流动成本, 建立合理的人才流动机制。劳动力流动成本过高, 在阻挠人才流失的同时也阻断了人才流进的通道。因此, 要深化

改革, 特别要深化部门内部的改革, 要降低人才流动成本, 建立一个合理的人才流动机制, 允许人才的合理流动, 使毕业生进得安心, 出得开心, 保证人才进出的通道畅通。提高毕业生就业和流动的市场化程度, 确保毕业生就业和人才流动的公开、公正和公平。要改革户籍管理制度和人事档案管理制度, 建立户籍和人事档案的一体化管理, 即户口和档案可以合二为一, 只作为记录人才流动和成长的记事本, 这样才能彻底消除户口和档案对人才流动的阻塞。毕业生要改变就业观念, 树立立足基层、逐步从农村到城镇、从城镇再到城市的观念, 拓宽就业空间, 在广阔的就业天地中寻找自己的立足点, 到急需人才的欠发达地区和广大的乡镇、农村实现自己的人生价值。

3. 制定激励毕业生面向基层就业的优惠政策在有需求、能够合理安排的前提下, 对到基层和地、县一级以及西部地区工作的毕业生, 政府可以明确政策、创造条件, 搞活用人机制, 使高校毕业生去得了、用得上、留得住。对到西部地区、农村基层工作的高校毕业生取消试用期, 工资高套一至二级。对工作一定年限的, 可以实行“加级下去, 带薪回来”的鼓励办法。充分运用政策导向, 吸引来自基层和贫困地区的毕业生回本地就业, 吸引毕业生投身基层和西部建设。这有利于区域协调发展、农村城镇化和全面建设小康社会的人才战略需求。